



FUNDACIÓN ADECCO



6ª edición

Jóvenes con discapacidad: motor de futuro

Índice

Carta de Francisco Mesonero	3
Carta de Carlos Haba Ariza	4
Objetivos	5
Metodología y fuentes	6
Introducción	7
La incertidumbre pospandemia	8
El impacto de la Covid-19 en los jóvenes con discapacidad	9
Desconfianza ante la nueva normalidad	13
Reivindicaciones de los jóvenes con discapacidad	15
Propuestas para impulsar el empleo	16
Conclusiones	19

Carta de Francisco Mesonero

En una era de incertidumbre sin precedentes, desde la Fundación Adecco estamos trabajando, más que nunca, para contribuir con los grandes retos a los que la sociedad se enfrenta en los próximos años. El trabajo decente, la reducción de las desigualdades, la igualdad de género y el fin de la pobreza son 4 metas de la Agenda 2030 en la que nuestra actividad tiene un mayor impacto.

Creemos que la mejor forma de avanzar en la consecución de estos Objetivos de Desarrollo Sostenible está implícita, precisamente, en el ODS número 17, las “alianzas”. Nos sentimos afortunados de contar con la colaboración y compromiso de empresas como JYSK que, por sexto año consecutivo, se une a nuestra misión social para impulsar el empleo de los jóvenes con discapacidad a través de la sensibilización y el análisis.

El presente informe ve la luz en plena “nueva normalidad”, en un contexto en el que la pandemia sigue vigente, pero que invita a ser optimistas. Los ritmos de vacunación son buenos y pronto el 70% de la población estará inmunizada. Además, llegan las primeras ayudas europeas de los fondos Next Generation y poco a poco se reactiva la

actividad económica. Ahora es el momento de apelar a la acción coordinada entre empresas, tejido asociativo y Administración Pública para garantizar que las personas más vulnerables de nuestro mercado laboral no se quedan atrás. **Los jóvenes con discapacidad son un target clave para tomar el pulso a la recuperación y valorar si está siendo inclusiva**, ya que representan una de las fichas más débiles en el tablero de la población activa. A su falta de experiencia laboral, hay que añadir prejuicios y estereotipos que siguen alejándoles del empleo, exponiéndoles de forma más acusada a la exclusión y/o pobreza.

Es urgente y necesario actuar para que los jóvenes con discapacidad encuentren una oportunidad laboral y puedan iniciar un proyecto de vida independiente. Potenciar las políticas activas de empleo, reducir el gap entre el sistema educativo y la empresa o incorporar criterios inclusivos en los procesos de selección van a ser imperativos para que los jóvenes con discapacidad se consoliden en el mundo laboral y puedan normalizar su vida.

Francisco Mesonero

Director general de la Fundación Adecco

Carta de Carlos Haba Ariza

El contexto actual en el que nos encontramos está acelerando los retos y transformaciones en las que estábamos inmersos (digitalización, igualdad de oportunidades, cohesión social, entre otros) y hace evidente un nuevo paradigma social y económico, en el que el empleo se transforma a través de la tecnología y ha de convertirse, por igual, en un elemento al alcance de todas las personas.

Bajo este convencimiento, en JYSK apoyamos a la Fundación Adecco en el informe Jóvenes con discapacidad por sexto año consecutivo, conscientes de que la inclusión laboral comienza por la información y el análisis riguroso de la realidad que atravesamos.

En los próximos años, el empleo que hoy conocemos va a experimentar una profunda transformación, siendo necesario garantizar que la fuerza laboral del futuro cuenta actualmente con las competencias necesarias para encarar el nuevo mercado laboral. Y, en todo este proceso, debemos incluir a jóvenes con capacidades especiales como eje fundamental de esta ecuación.

A través de este informe queremos arrojar algo de luz sobre su visión del mundo del empleo, necesidades y expectativas, realizando propuestas para que desde las empresas y Administraciones Públicas podamos plantar cara a la incertidumbre y dar forma al futuro con esperanza y optimismo, garantizando que ninguno de estos jóvenes se quede atrás.

El final del estado de alarma, la campaña de vacunación masiva, la reactivación de sectores estratégicos y la llegada de las primeras ayudas europeas invitan a pensar que los próximos meses serán un punto de inflexión para construir un nuevo mercado en el que las personas con capacidades especiales estén presentes desde el principio. En JYSK queremos colaborar en aportarles valores como la superación, la motivación o el trabajo en equipo, que les conviertan en grandes valedores para superar esta transformación y afrontar con éxito esta nueva etapa.

Carlos Haba Ariza
Country Manager
JES JPT JYSK

Objetivos

- Analizar el impacto de la crisis de la Covid-19 en el empleo de los jóvenes con discapacidad, transcurrido el año más duro de la pandemia.
- Profundizar en las causas que subyacen al mayor repunte del desempleo entre los jóvenes, siendo el grupo de edad más afectado entre todas las personas con discapacidad.
- Visibilizar las dificultades que afrontan los jóvenes con discapacidad para encontrar empleo en una coyuntura de crisis.
- Dar voz a los jóvenes con discapacidad para identificar su confianza en el actual mercado laboral, así como sus expectativas y previsiones de futuro.
- Concienciar a las empresas y poderes públicos sobre la necesidad de integrar a los jóvenes con discapacidad en el proceso de recuperación económica, a través de un compendio de propuestas para impulsar su empleo y “no dejarles atrás”.
- Generar debate fomentando el intercambio de ideas.
- Derribar prejuicios y estereotipos: normalización.

Metodología y fuentes

- Encuesta a 350 jóvenes con discapacidad menores de 30 años, distribuida de forma online y offline a la base de datos interna de la Fundación Adecco. Aunque fuentes oficiales como el SEPE y el INE delimitan la franja de jóvenes a menores de 25 años, la presente encuesta amplía a 30 años, debido a las dificultades que siguen encontrando las personas con discapacidad en este tramo de edad. Perfil del encuestado:

o Un 56% es mujer y 44% hombre.

o Un 55% se encuentra en situación de desempleo, un 26% está estudiando y un 19% tiene empleo.

o El 33% tiene discapacidad física; 29% psíquica; 22% intelectual; 12% sensorial y 4% pluridiscapacidad.

- Consulta de fuentes oficiales y especializadas: informe El mercado de trabajo de las personas con discapacidad (SEPE 2020), El empleo de las personas con discapacidad (INE 2020) y Datos sobre el nivel de inclusión de Odismet

- Entrevista a consultores expertos en discapacidad y empleo de la Fundación Adecco.

Introducción

Nuestro mundo ha sido testigo de un cambio histórico debido a la irrupción de la Covid-19: 2020 representó un antes y un después para el mercado laboral en España y hoy, en 2021, empiezan a recomponerse las piezas de un nuevo puzzle que, seguramente, será bien diferente al que conocíamos.

La economía española, caracterizada por una fuerte estacionalidad, se ha visto profundamente castigada por la crisis, arrastrando a muchas personas al desempleo y a la exclusión, y muy especialmente a los jóvenes en busca de su primera oportunidad profesional. Entre aquellos que tienen discapacidad se acentúa la vulnerabilidad. Si ya encontraban grandes dificultades antes de la pandemia, su futuro laboral se ve hoy doblemente empañado por elementos como la incertidumbre o la brecha tecnológica, incrementando su riesgo de exclusión social.

A pesar de las dificultades, el segundo trimestre de 2021 se antoja esperanzador.

El veloz ritmo de vacunación, el aumento de las cifras de afiliación, el repunte de la contratación y la vuelta de los turistas vaticinan el comienzo de una recuperación sostenida en los próximos meses. Sin embargo, para que esta recuperación sea inclusiva y no deje a nadie atrás, es necesario actuar.

A lo largo de estas páginas presentamos los resultados de una encuesta realizada a 350 jóvenes con discapacidad, con el objetivo de visibilizar sus dificultades, retos y expectativas, y generar debate social como punto de partida para pasar a la acción. Como analizaremos a continuación, una conclusión se impone con claridad: la crisis ha afectado más intensamente a los jóvenes con discapacidad, socavando sus perspectivas profesionales. Un hecho que exige la revisión urgente de los planteamientos vigentes, garantizando que factores como la edad o el hecho de tener un certificado de discapacidad no interfieran en ningún caso en el acceso al mercado laboral.

La incertidumbre pospandemia

Los jóvenes con discapacidad se enfrentan con dificultades al futuro: a sus inestables expectativas hay que sumar los prejuicios y estereotipos que ya les acompañaban antes de la crisis.

La crisis de la Covid-19 ha reforzado las grandes dificultades que ya afrontaban los jóvenes en el mundo prepandemia, entre otras: una desmesurada tasa de paro, un acceso a la vivienda en muchos casos irrealizable y, en general, inmensos obstáculos para construir un proyecto de vida independiente. En el caso de los jóvenes con discapacidad estas dificultades se acentúan más, si cabe. En efecto, a las inestables expectativas de futuro hay que sumar los prejuicios y estereotipos que ya les acompañaban antes de la crisis y que, en muchos casos, suponían grandes contrariedades para su transición a la vida adulta. Además, el desfase formativo sigue siendo acusado y la proporción de personas con discapacidad con estudios superiores es considerablemente inferior: solo un 15,1% cuenta con formación universitaria, frente al 33,2% general.

Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: “La concatenación de periodos de crisis económicas redobla las dificultades de acceso al empleo para todos los jóvenes. Los que en la recesión de 2008 acababan de alcanzar la mayoría de edad, hoy se estrenan en la treintena y, en muchos casos, con un horizonte profesional aún incierto. Si además tienen una discapacidad, las dificultades se multiplican. Es fundamental apelar a la acción coordinada entre empresas y Administración Pública para equiparar la formación de los jóvenes con discapacidad con la del resto de la población, poniendo el foco en las competencias digitales y en otras habilidades estratégicas para conectar con los nichos de empleo emergentes”.

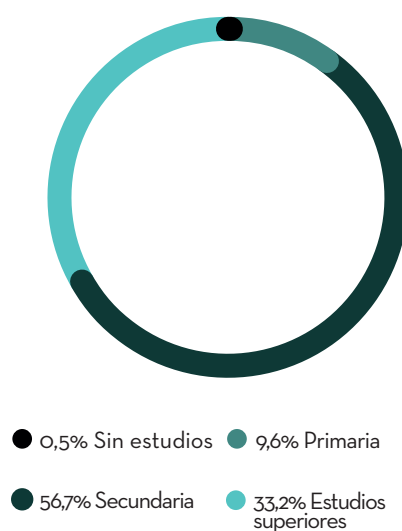
Nivel formativo de las personas con discapacidad

En porcentaje.



Nivel formativo de las personas sin discapacidad

En porcentaje.



El impacto de la Covid-19 en los jóvenes con discapacidad

Las tasas de actividad, paro y empleo demuestran que siguen existiendo grandes desigualdades para las personas con discapacidad que aún no han cumplido los 25 años.

Lo más llamativo con respecto a la situación de los jóvenes con discapacidad en el mercado laboral durante el último año ha sido el veloz crecimiento de su desempleo, de un 16,1%, frente al 11,9% de media para el resto de los grupos de edad. Así, si en 2020 se contabilizaron 10 023 demandantes de empleo con discapacidad menores de 25 años, hoy la cifra asciende hasta 11 637. El crecimiento de los desempleados entre 25 y 44 años ha sido del 11,1%, mientras que en el caso de los mayores de 45 años ha aumentado un 12%.

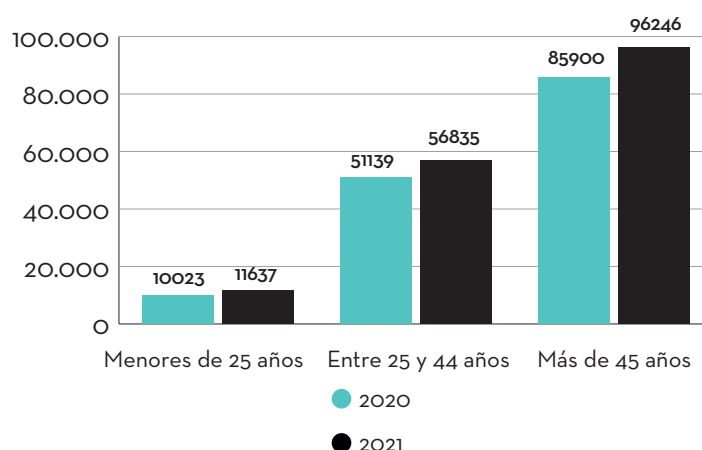
En el último año, el desempleo de los jóvenes con discapacidad se ha disparado

Hay que tener en cuenta que muchos trabajadores jóvenes con discapacidad, concentrados mayoritariamente en el sector terciario, perdieron su empleo en el contexto de pandemia. Asimismo, habitualmente encuentran su primer trabajo en áreas que se han visto muy castigadas por las medidas de distanciamiento social, como la hostelería o el turismo. En todo caso, la crisis de la Covid-19 ha diferido su incursión en el mundo laboral, disparando su desempleo.

Por comunidades autónomas, La Rioja (42,5%), Navarra (28,9%), Cataluña (27,2%) y Aragón (27,1%) son las que han expe-

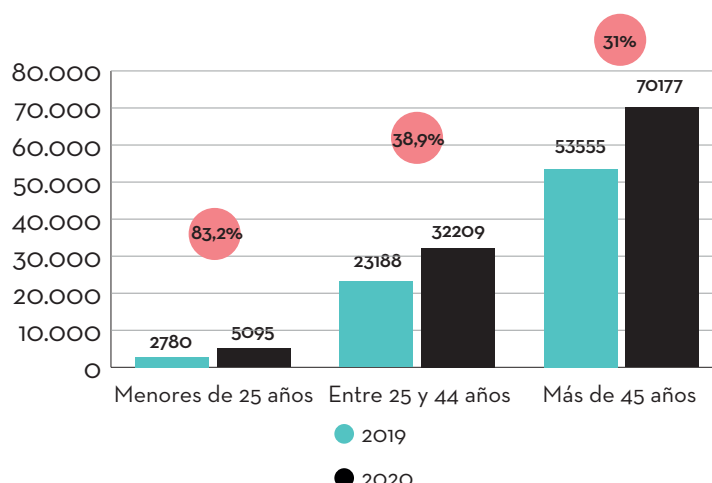
Evolución desempleados con discapacidad, por grupo de edad

En miles



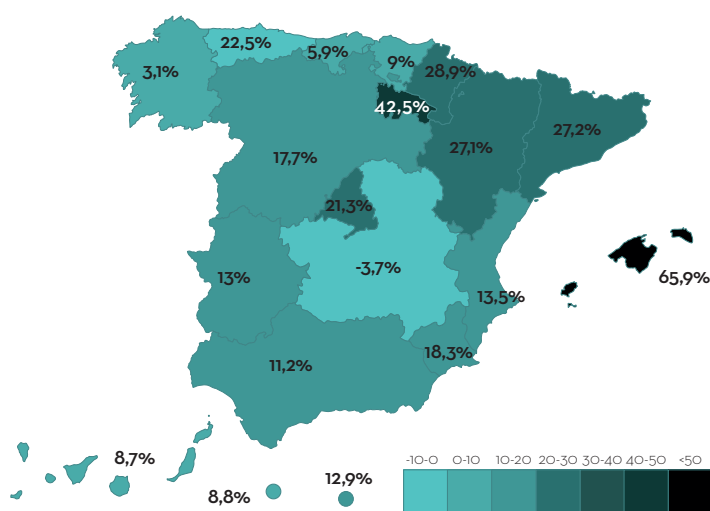
Personas con discapacidad desempleadas de larga duración por tramos de edad (España)

En miles



Jóvenes con discapacidad demandantes de empleo

Variación 2019-2020 (en porcentaje)



El País Vasco y Cataluña registraron mayores incrementos en su número de desempleados jóvenes con discapacidad. En el otro lado, Castilla-La Mancha es la única región que ha visto disminuir esta cifra (-3,6%), mientras que en Galicia y Cantabria se registran los menores incrementos, del 3,1% y 5,9%, respectivamente.

Otro indicador llamativo es el desempleo de larga duración, que ha experimentado un crecimiento desorbitado en el caso de los menores de 25 años con discapacidad. Así, en 2020 se contabilizaron 5095 desempleados jóvenes que superaban el año de búsqueda activa de empleo, un 83,2% más que en el ejercicio anterior y duplicando con creces el incremento general (35,1%).

Tal repunte conduce a la conclusión de que los jóvenes con discapacidad se están encontrando con un terreno desfavorable y hostil, que deriva en la cronificación de su desempleo. Por un lado, las áreas en las que habitualmente se estrenaban en el mercado laboral

El terreno desfavorable para los jóvenes con discapacidad deriva en la cronificación del desempleo

-como la hostelería-, continúan dañadas por la crisis y, por otra parte, encuentran grandes dificultades cuando no acreditan experiencia profesional, viendo reforzados los prejuicios que ya encontraban. Según Mesonero: "la edad continúa siendo un factor discriminatorio que penaliza tanto a los jóvenes como a los mayores de 45 años, con el riesgo de reducir la fuerza laboral disponible al tramo de edad entre

Jóvenes con discapacidad demandantes de empleo por CCAA

Comunidad autónoma	2021	2020	Variación interanual
Andalucía	2714	2440	11,2%
Aragón	239	188	27,1%
Asturias	185	151	22,5%
Baleares	433	261	65,9%
Canarias	513	472	8,7%
Cantabria	108	102	5,9%
Castilla León	492	418	17,7%
Castilla-La Mancha	624	648	-3,7%
Cataluña	1780	1399	27,2%
Comunidad Valenciana	1379	1215	13,5%
Extremadura	305	270	13,0%
Galicia	362	351	3,1%
Comunidad de Madrid	1288	1062	21,3%
Murcia	505	427	18,3%
Navarra	125	97	28,9%
País Vasco	387	355	9,0%
La Rioja	57	40	42,5%
Ceuta	62	57	8,8%
Melilla	79	70	12,9%
NACIONAL	11637	10023	16,1%

30 y 40 años. La discapacidad continúa siendo un agravante que aleja aún más a los candidatos de oportunidades reales de trabajo, un hecho que no es solo injusto socialmente, sino que supone toda una incongruencia, a tenor del envejecimiento que nos circunda y que exige la máxima participación ciudadana en el mundo laboral". Estas cifras no son de extrañar si tenemos en cuenta el escenario pre-pandemia en el que se desenvolvían los jóvenes con discapacidad, con indicadores que ya daban cuenta de su desigualdad en el mundo laboral, siendo los más representativos la tasa de actividad y el índice de desempleo.

La edad continúa siendo un factor discriminatorio, que penaliza a jóvenes y a mayores de 45 años

-La participación en el mercado laboral reflejada en la tasa de actividad sigue siendo exigua entre los jóvenes con discapacidad, alcanzando un porcentaje del 23,4%. La cifra ha caído en picado desde 2016, cuando alcanzó un 28,1%, un descenso que no ha afectado a los jóvenes sin discapacidad, cuya tasa de actividad se sitúa hoy en un 36,7%, similar al de los años anteriores. Cabe señalar que la participación de los jóvenes con discapacidad en el mercado laboral es la más baja para todas las personas con discapacidad, cuya tasa de actividad es casi 11 puntos porcentuales superior (34%). Las causas que subyacen a esta baja participación son, entre otras, la prolongación de la etapa formativa ante la falta de expectativas profesionales o la desconfianza en un mercado laboral que,

Tasa de actividad



- 23% Jóvenes con discapacidad (<25 años)
- 34% Todas las personas con discapacidad
- 36,7% Todos los jóvenes de España
- 77,7% Media España

Tasa de paro



- 56,4% Jóvenes con discapacidad (<25 años)
- 23,9% Todas las personas con discapacidad
- 32,2% Todos los jóvenes de España
- 14% Media España

Contrataciones/gupo de edad

Variación 2019-2020 (en porcentaje)



- 46% Mayores de 45 años
- 47% Entre 25 y 44 años
- 7% Menores de 25 años

tradicionalmente, ha puesto importantes trabas a las personas con discapacidad.

-La tasa de paro de los menores de 25 años con discapacidad (56,4%) es la mayor de todos los grupos de edad, representando más del doble que la general para el resto de las personas con discapacidad (23,9%) y superando en 24 puntos a la de los jóvenes en general (32,2%).

-En 2019, solo el 7% de los contratos que formalizaron las personas con discapacidad fueron para menores de 25 años, mientras que para el resto de la población este grupo de edad concentró casi el 20% de la contratación, según el informe El empleo de las personas con discapacidad del Servicio Público de Empleo Estatal.

Desconfianza ante la nueva normalidad

La gran mayoría de los jóvenes con discapacidad cree que la pandemia retrasará su acceso a un primer empleo; además, tres de cada cuatro piensan que la Covid-19 tendrá un impacto permanente en sus oportunidades laborales.

Desde el año pasado, se alzan voces que alertan del riesgo de que el legado de la Covid-19 se perpetúe entre los jóvenes, emergiendo la llamada “generación del confinamiento”, una cohorte que, probablemente, tendrá que hacer frente a los efectos del virus durante toda su vida laboral. La presente encuesta ha querido conocer la valoración de los jóvenes con discapacidad al respecto y, en efecto, la gran mayoría (84,6%) cree que la pandemia retrasará su acceso a un primer empleo. En esta línea, cabe destacar que casi la mitad de los encuestados (49%), bien no ha trabajado nunca (23,3%), bien solo ha tenido experiencias puntuales (25,7%).

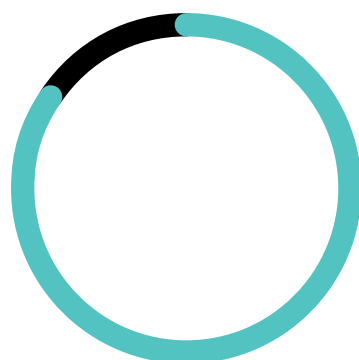
Casi la mitad de los jóvenes con discapacidad encuestados está dispuesto a trabajar “de lo que sea”

Preguntados los jóvenes con discapacidad sin experiencia por la edad a la que se estrenarán en el mercado laboral, llama la atención que más de una quinta parte (21%) cree que conseguirá su primer empleo superados los 30 años. Un 43,5% es más optimista y cree que esta experiencia llegará antes de los 25 años y un 35,5% opina que se producirá entre los 25 y los 30.

Por último, es reseñable que el 75% considera que la Covid-19 tendrá un impacto permanente en las oportunidades laborales de su generación. Aunque existen

¿Crees que la pandemia retrasará el acceso de los jóvenes con discapacidad a su primer empleo?

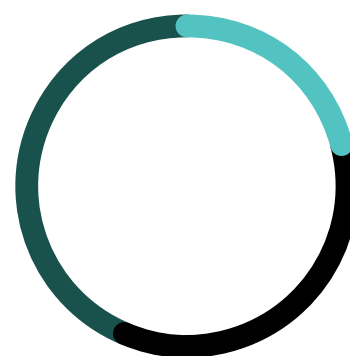
En porcentaje.



● 15,4% No
● 84,6% Sí

¿Cuándo crees que tendrás tu primera experiencia laboral?

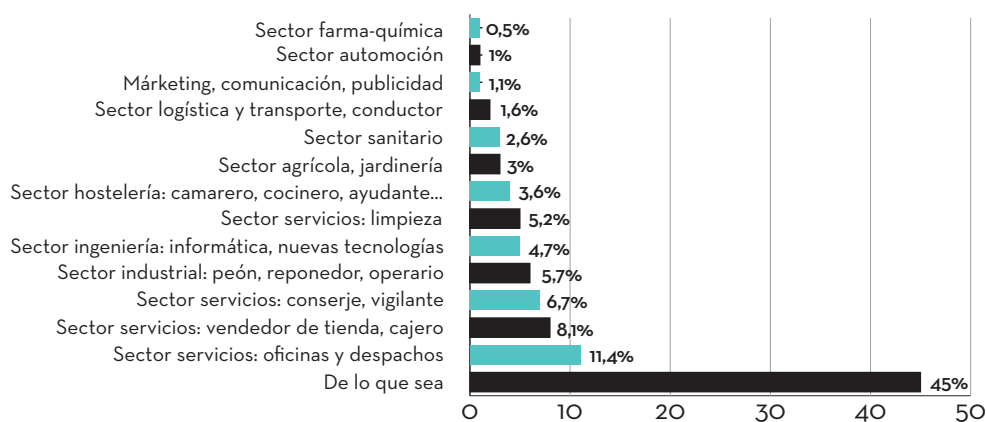
En porcentaje.



● 21% Después de los 30
● 35,5% Entre los 25 y los 30
● 43,5% Antes de los 25

¿De qué buscan trabajo los jóvenes con discapacidad?

En porcentaje.



tantas circunstancias como personas -cada joven con discapacidad tiene sus propias aspiraciones- la presente encuesta ha detectado una tendencia: en medio de un escenario que no ofrece suficientes garantías profesionales, cerca de la mitad de los jóvenes con discapacidad en paro (45%) ha decidido adaptarse a la situación y no busca empleo en un área concreta, sino que está dispuesto a trabajar “de lo que sea”, con tal de estar ocupado. Este conformismo también se da entre los jóvenes a nivel general, pero el elevado porcentaje entre aquellos que tienen discapacidad sugiere dificultades adicionales en el proceso de búsqueda de trabajo, así como grandes dosis de voluntad para demostrar su talento y normalizar su vida a través del empleo.

Según Mesonero: “Para los jóvenes con discapacidad el empleo no es solo una

fFuente de ingresos sino el vehículo de inclusión por excelencia, el elemento que equipara a las personas, poniendo el foco en su talento y relegando la discapacidad a un segundo plano. Solo esta razón debería ser suficiente para concentrar nuestros esfuerzos en la generación de empleo para ellos, de modo que garanticemos un futuro igualitario e inclusivo en el que toda persona con discapacidad que desee trabajar, pueda hacerlo”. Sin embargo, añade que: “amoldarse a las tendencias del mercado está bien, pero buscar empleo de cualquier cosa puede volverse en su contra y mermar su autoestima, al verse descartados de ofertas por no cumplir los requisitos. Resulta fundamental reforzar el acompañamiento para que los jóvenes con discapacidad puedan mejorar su candidatura y conectar con vacantes que se ajusten a su formación, experiencia y expectativas”.

Reivindicaciones de los jóvenes con discapacidad

Más del 90% de los encuestados piden mayor sensibilidad para mejorar su acceso al empleo. A esta petición suman un mayor apoyo en la orientación y más accesibilidad en el entorno de trabajo.

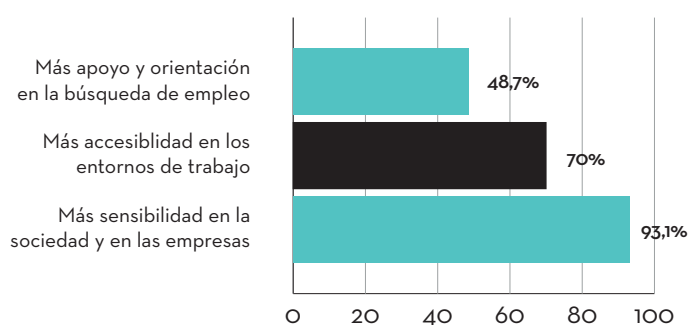
¿Cuáles son las demandas de los jóvenes con discapacidad de cara a favorecer su búsqueda de empleo? La respuesta es contundente: el 93,1% opina que falta sensibilidad, tanto en la sociedad como en las empresas, y reclama más empatía. “Los que contratan tienen que entender que todos estamos expuestos a la discapacidad y que en pleno siglo XXI no es aceptable que te descarten o discriminen por una condición que no dice nada de tu profesionalidad”- destaca uno de los encuestados. “Parece que cuando una empresa contrata a una persona con discapacidad le está haciendo un favor y no debería ser así. Como cualquier otro trabajador, tenemos habilidades y competencias muy válidas y son las que tienen que prevalecer”- opina otra encuestada.

En segundo lugar, un 70% reclama más accesibilidad en los entornos de trabajo, tanto física y/o arquitectónica, como sensorial y cognitiva, de tal manera que las personas con discapacidad puedan acceder al lugar de trabajo y desempeñar sus funciones en igualdad de condiciones.

Por último, los encuestados demandan más orientación y apoyo en su acceso al empleo: un 48,7% no sabe por dónde empezar a buscar trabajo y, entre ellos, un 38,8% admite sentirse perdido a la hora de afrontar una entrevista y un 20,1% tiene dudas a la hora de preparar su currículum.

¿Qué reclaman los jóvenes con discapacidad en su acceso al empleo?

En porcentaje.



Propuestas para impulsar el empleo

Después de analizar los obstáculos a los que se enfrentan los jóvenes con discapacidad a la hora de buscar un trabajo, la Fundación Adecco recoge algunas propuestas para superarlos con la ayuda de empresas y Administración.

La plena inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad es un reto que atañe a toda la sociedad para garantizar un futuro más ecuánime, inclusivo, igualitario y competitivo. En una coyuntura compleja, que en los próximos años estará inevitablemente marcada por la herencia Covid-19, la Fundación Adecco expone algunas propuestas para “no dejar atrás” a los jóvenes con discapacidad, estimulando su empleo como elemento de inclusión por excelencia.

1. PROPUESTAS PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

-Promover el acceso de los jóvenes con discapacidad a la Universidad, donde actualmente continúan infrarrepresentados. Hay que partir de la base de que la formación cualificada incrementa exponencialmente las oportunidades de empleo, resultando fundamental incidir en una doble área:

o En los colegios e institutos, mediante un departamento de orientación que estimule a los alumnos con discapacidad a prolongar su etapa formativa más allá de la enseñanza obligatoria y dé a conocer, asimismo, las ayudas y servicios disponibles a tal efecto.

o En la propia Universidad, apostando por una adaptación transversal del entorno, de forma que la experiencia del alumno sea holística, es decir, integradora e inclusiva en todos sus ámbitos: orientación al estudiante con necesidades educativas especia-

les, espacios adaptados, docentes especializados, adecuación de materiales académicos y, en general, apoyos para normalizar la vida universitaria. Asimismo, resulta imprescindible facilitar el aprendizaje en línea y a distancia, evitando el factor desplazamiento cuando sea posible.

-Impulsar la colaboración público-privada y las políticas activas de empleo para facilitar a las empresas el reclutamiento y selección de jóvenes con discapacidad cuyo perfil se adecúe a sus vacantes.

Los servicios públicos de empleo han de apoyarse en las entidades especializadas para orientar a los desempleados con discapacidad (sobre todo cuando carecen de experiencia profesional) y conectarles con los sectores emergentes. La colaboración público-privada es capaz de llegar a más personas con un menor coste y una mayor calidad.

-Destinar una mayor partida de los Fondos Next Generation a la formación. Los fondos europeos tienen un gran potencial para la reconstrucción de la economía pospandemia, pero su verdadero aprovechamiento pasa por invertir en la cualificación de las personas. La transformación social en la que estamos inmersos exige un nuevo modelo de capacitación: el 85% de los empleos de hoy no existirán en 2030 o serán muy diferentes, por eso es fundamental la formación del capital humano, especialmente cuando las personas tienen una dificultad añadida como la discapacidad, con toda una trayectoria laboral por delante.

-Dotar a la Accesibilidad Universal de un mayor peso público, creando estándares que garanticen el acceso igualitario al empleo de los jóvenes con discapacidad y minimicen las barreras físicas, arquitectónicas, sensoriales o cognitivas. Si los entornos y filosofías empresariales tienden a lo 100% accesible, asistiremos a un cambio de paradigma en el que los jóvenes con discapacidad podrán tener las mismas oportunidades laborales que los demás.

Todos los agentes sociales deben alinearse con la Agenda 2030 y su máxima “no dejar a nadie atrás”

-Actuar sobre la desconexión entre el sistema educativo y el modelo empresarial. La formación y el empleo no son universos paralelos, sino caras de una misma moneda. Por ello, se proponen acciones como las siguientes:

o Políticas activas de empleo con foco en la formación que incidan en competencias en auge -como las digitales-, evitando el desaprovechamiento de la fuerza laboral joven con discapacidad y los episodios de paro de larga duración, que tanto les están afectando en estos momentos.

o Reforzar el acompañamiento hacia el empleo del joven con

discapacidad, incidiendo, no solo en la formación académica, sino en habilidades y competencias estratégicas para superar un proceso de selección, como la preparación del currículum o la entrevista de trabajo en formato online. La intervención del tejido asociativo resulta fundamental, como conocedor de las necesidades de las personas con discapacidad. También es estratégica la figura de los preparadores u orientadores laborales, expertos en el diseño de estas transiciones hacia la vida profesional e independiente. Este aspecto es especialmente relevante en el caso de las personas con discapacidad intelectual, con una tasa de desempleo que supera el 70% y que se deriva, fundamentalmente, del desconocimiento a la hora de afrontar la búsqueda de trabajo, solicitar ayuda para el desempeño del puesto y, en definitiva, de la ausencia de orientación laboral adecuada.

o Refuerzo de los programas de Garantía Juvenil con foco en la discapacidad. La Unión Europea diseñó en 2013 los programas de Garantía Juvenil, que han ayudado a millones de jóvenes a acceder al mercado laboral. Es necesario reforzar estos programas para hacerlos más inclusivos y que presten una atención especial a los jóvenes con discapacidad, debido a las mayores dificultades que encuentran en su búsqueda de empleo.

-Desarrollar programas de empleo público para la activación de los jóvenes con discapacidad en búsqueda activa de trabajo, que les permita conectar con el mercado laboral, a través de empleos

transitorios y de interés público y social que posibiliten la adquisición de competencias estratégicas para el futuro acceso al empleo en el mercado ordinario.

La colaboración público privada es un imperativo para avanzar, de forma inclusiva, hacia el pleno empleo.

-Potenciar el trasvase de trabajadores de Centros Especiales de Empleo (CEE) a empresas ordinarias. El 74% de los contratos que suscriben las personas con discapacidad son en entornos protegidos (Centros Especiales de Empleo), mientras que solo un 26% se firman en entornos laborales convencionales. La empresa ordinaria representa el máximo exponente de inclusión laboral, mientras que el Centro Especial de Empleo es un mecanismo de protección necesario y transitorio, pero que en la práctica se está convirtiendo en una medida finalista. De este modo, muchos jóvenes con discapacidad empiezan trabajando en CEE y se perpetúan en los mismos, sin plantearse nuevos horizontes profesionales. Es necesario establecer indicadores cuantificables de tránsito hacia la empresa ordinaria y bonificar en el 100% la cuota de seguridad social por cada trabajador contratado, al igual que sucede en los CEE.

2. PROPUESTAS PARA LAS EMPRESAS

-Flexibilizar los procesos de selección para hacerlos más inclusivos. Si una oferta de empleo exige 2 años de experiencia, idiomas y un horario rígido de trabajo, difícilmente podrá acceder a ella un joven con discapacidad. Por ello,

aplicar criterios inclusivos en los procesos de selección es casi un imperativo para atraer el talento junior con discapacidad. Los reclutadores deben estar formados en diversidad, igualdad y trato adecuado valorando, no solo los años de trabajo acumulados del candidato, sino soft skills que cotizan al alza como la superación, la creatividad o la motivación, tan habitualmente presentes en los jóvenes con discapacidad. Es muy positivo que el departamento de Recursos Humanos cuente con un perfil experto en discapacidad que promueva la selección inclusiva y sirva de puente entre la empresa y su capital humano, facilitando la adaptación sostenible de la persona con discapacidad y sensibilizando al resto de la plantilla.

-Impulsar el acercamiento y el tejido asociativo, Universidades y centros de Formación Profesional como fuentes de reclutamiento de jóvenes con discapacidad. Muchas empresas manifiestan dificultades para encontrar talento joven con discapacidad. Por tanto, es importante conocer de cerca las asociaciones de personas con discapacidad, así como agencias de colocación y centros de estudio del entorno para impulsar alianzas que estrechen lazos entre las organizaciones que necesitan cubrir sus vacantes y los jóvenes con discapacidad que desean trabajar.

-Invertir en accesibilidad universal como instrumento de competitividad, -atracción y retención del talento joven con discapacidad-. La accesibilidad universal es mucho más que la supresión de barreras arquitectónicas: implica que los entornos, productos, servicios, programas y/o recursos pueden ser utilizados y entendidos por personas con cualquier tipo de discapacidad, ya sea física, sensorial o intelectual. La apuesta por el diseño para todos y la accesibilidad universal contribuye a que

los jóvenes con discapacidad encuentren en la empresa un lugar para hacer carrera y desarrollarse profesionalmente. En otras palabras, la accesibilidad se traduce en atracción y retención del talento.

-Aprovechar la digitalización súbita, consecuencia de la pandemia, como motor de contratación de jóvenes con discapacidad, potenciando el teletrabajo. El desempeño en remoto elimina las dificultades de desplazamiento y minimiza los prejuicios que pueden existir por la condición física y/o psicológica del candidato, constituyendo un trampolín de acceso a un primer empleo de jóvenes con discapacidad que habitualmente encontraban grandes dificultades.

-Programas de mentoring que actúen de nexo entre el joven con discapacidad y el mundo de la empresa, a través de la figura de un trabajador experto que asume el rol de mentor, compartiendo sus conocimientos y experiencias con el joven con discapacidad (mentee), para que pueda incrementar sus oportunidades profesionales.

-Participación en jornadas, foros de diálogo y actividades que reúnan a profesionales del sector con jóvenes con discapacidad del entorno, de modo que la organización pueda conocer las necesidades de los mismos y estos, a su vez, tengan un acercamiento al mundo empresarial. Algunas propuestas se concretan en las siguientes:

- o Voluntariados corporativos que fomenten la convivencia e

interacción entre los jóvenes con discapacidad y los trabajadores de las empresas, generando empatía y enlaces profesionales que contribuyan a derribar barreras y estereotipos, a la vez que los jóvenes con discapacidad salen de su rutina y entrenan habilidades como el trabajo en equipo o la comunicación. El voluntariado profesional constituye una modalidad en alza: los trabajadores comparten sus conocimientos y expertise con las personas con discapacidad, formándoles en un área concreta que genera gran demanda en el mercado laboral: alfabetización financiera, emprendimiento, competencias tecnológicas, etc.

- o Jornadas de speednetworking que, de forma secuencial, permitan a diferentes jóvenes con discapacidad tener una simulación de entrevista de trabajo con varios reclutadores de la empresa. De esta forma, pueden practicar dicha fase del proceso de selección mientras la empresa tiene la oportunidad de conocer a candidatos con discapacidad y tenerles en cuenta para futuras vacantes.

- o Jornadas de sensibilización con jóvenes con discapacidad referentes, que sirvan de inspiración y contribuyan a construir una visión renovada de la discapacidad, favoreciendo entornos proclives a la diversidad e inclusión.

Conclusiones

- La crisis de la Covid-19 ha reforzado las grandes dificultades que ya afrontaban los jóvenes en el mundo prepandemia, acentuándose en el caso de los que tienen discapacidad. A las inestables expectativas de futuro hay que sumar los prejuicios y estereotipos que ya les acompañaban antes de la crisis y que, en muchos casos, suponían grandes contrariedades para su transición a la vida adulta. Además, el desfase formativo sigue siendo acusado y la proporción de personas con discapacidad con estudios superiores es considerablemente inferior: solo un 15,1% cuenta con formación universitaria, frente al 33,2% general.
- Lo más llamativo con respecto a la situación de los jóvenes con discapacidad en el mercado laboral durante el último año ha sido el veloz crecimiento de su desempleo, de un 16,1%, frente al 11,9% de media para el resto de los grupos de edad. Así, si en 2020 se contabilizaron 10 023 demandantes de empleo con discapacidad menores de 25 años, hoy la cifra asciende hasta 11 637.
- El desempleo de larga duración también ha experimentado un crecimiento desorbitado en el caso de los menores de 25 años con discapacidad. En efecto, en 2020 se contabilizaron 5095 desempleados jóvenes que superaban el año de búsqueda activa de empleo, un 83,2% más que en el ejercicio anterior y duplicando con creces el incremento general, del 35,1%.
- El repunte del paro entre los jóvenes con discapacidad pone de manifiesto que se están encontrando con un terreno desfavorable y hostil, que deriva en la cronificación de la búsqueda de empleo. Por un lado, las áreas en las que habitualmente se estrenaban en el mercado laboral -como la hostelería-, continúan dañadas por la crisis y, por otra parte, encuentran grandes dificultades cuando no acreditan experiencia profesional, viendo reforzados los prejuicios que ya encontraban.
- La gran mayoría de los jóvenes con discapacidad encuestados (84,6%) cree que la pandemia retrasará su acceso a un primer empleo y el 75% considera que tendrá un impacto permanente en las oportunidades laborales de su generación.
- Cerca de la mitad de los jóvenes con discapacidad en paro (45%) asume la situación de incertidumbre y no busca empleo en un área concreta, sino que está dispuesto a trabajar “de lo que sea”, con tal de estar ocupado. Este elevado porcentaje sugiere dificultades adicionales en el proceso de búsqueda de trabajo, así como grandes dosis de voluntad para demostrar su talento y normalizar su vida a través del empleo.

Conclusiones

- El 93,1% de los jóvenes con discapacidad opina que falta sensibilidad, tanto en la sociedad como en las empresas, y reclama más empatía. "Parece que cuando una empresa contrata a una persona con discapacidad le está haciendo un favor y no debería ser así" - opina una encuestada. En segundo lugar, un 70% reclama más accesibilidad en los entornos de trabajo, tanto física y/o arquitectónica, como sensorial y cognitiva, de tal manera que las personas con discapacidad puedan acceder al lugar de trabajo y desempeñar sus funciones en igualdad de condiciones.
- Algunas de las propuestas para impulsar el empleo entre los jóvenes con discapacidad dirigidas a la Administración Pública son la promoción de la formación universitaria, las políticas activas de empleo articuladas a través de la colaboración público-privada o actuar sobre la desconexión entre el sistema educativo y el modelo empresarial.
- Para las empresas, las principales propuestas se concretan en la flexibilización de los procesos de selección para hacerlos más inclusivos, la inversión en accesibilidad universal como elemento de atracción y retención del talento, programas de mentoring o participación en jornadas, foros de diálogo y actividades que reúnan a profesionales del sector con jóvenes con discapacidad del entorno.



FUNDACIÓN ADECCO



6ª edición

Jóvenes con discapacidad: motor de futuro